



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University



Journal of Faculty of Education

2023, 23(1), 81–97. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1134860>



Müzik Öğretmenlerinin Çalışmaya Tutkunluk Durumlarının Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

A Research of Music Teachers' Work Engagement According to Some Demographic Variable

Cansın Nehir Mansuroğlu¹ , Ersin Turhal² 

Geliş Tarihi (Received): 23.06.2022

Kabul Tarihi (Accepted): .03.02.2023

Yayın Tarihi (Published): 25.03.2023

Öz: Bu araştırma, müzik öğretmenlerinin çalışmaya tutkunluk durumlarının yaş, hizmet yılı, cinsiyet, çocuk sahibi olma, medeni durum, öğrenim durumu ve müzik eğitimi alanında katıldığı sertifikalı program sayısı gibi çeşitli demografik değişkenler kapsamında değişiklik gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır. Tarama deseni ile gerçekleştirilen çalışmada genel tarama modeli tercih edilmiştir. Daha da özelinde ise betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Mersin ilinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ve resmi okulların farklı kademelerinde çalışan 380 müzik öğretmeni oluştururken örnekleme ise evreni temsil edecek nitelikte, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen n=107 müzik öğretmeni oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak çalışma grubunun demografik bilgilerini belirlemek üzere 7 soruluk "Kişisel Bilgi Formu" ve 9 sorudan oluşan "İşe Tutulma Ölçeği (UWES-9)" kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde AMOS 24'te doğrulayıcı faktör analizi ve SPSS 21 paket programında ise t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan testler neticesinde müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeylerinin sadece medeni durumları kapsamında anlamlı derecede farklılaştığı, diğer demografik değişkenler açısından ise herhangi bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar ilgili literatür kapsamında tartışılmış ve ileride yapılacak olan çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Müzik eğitimi, müzik öğretmeni, işe tutulma

&

Abstract: This research was designed to determine whether music teachers' involvement in work varies according to different demographic variables such as gender, age, marital status, years of service, having children, educational status, and the number of certified programs in the field of music education. In this research, the descriptive survey model was used among the general survey models. The population of the study consists of 380 music teachers working at different levels of public and community schools affiliated with the Ministry of National Education in Mersin province, while the sample consists of 107 music teachers who were selected by the convenience sampling method to represent the population. As a data collection tool, a "Personal Information Form" consisting of 7 questions and a "Work Engagement Scale (UWES-9)" consisting of 9 questions were used to determine the demographic information of the study group. In the data analysis, confirmatory factor analysis of AMOS 24 and t-test and one-way analysis of variance of the SPSS 21 package program were performed. As a result of these tests, it was indicated that the level of involvement of music teachers in employment differed significantly only in terms of their marital status, while there was no difference with regard to other demographic variables. These results were discussed within the scope of the relevant literature, and related suggestions are presented for future studies

Keywords: Music education, music teacher, job engagement

Atıf/Cite as: Mansuroğlu, C.N. & Turhal, E. (2023). Müzik öğretmenlerinin çalışmaya tutkunluk durumlarının bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 81-97. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1134860>

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethik: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/ijaws>

Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2015 – Bolu

¹Yüksek Lisans Öğrencisi, Cansın Nehir Mansuroğlu, Mersin Üniversitesi, Müzik Eğitimi Anabilim Dalı, cansinnehirgunduz89@gmail.com, ORCID: [0000-0003-2879-0270](https://orcid.org/0000-0003-2879-0270)

² Sorumlu Yazar: Dr. Öğr Üyesi Ersin Turhal, Mersin Üniversitesi, Müzik Eğitimi Anabilim Dalı, ersinturhal@mersin.edu.tr, ORCID: [0000-0002-3140-592X](https://orcid.org/0000-0002-3140-592X)

1. GİRİŞ

Yaşadığımız evren üzerinde var olan her bireyin, yer aldığı toplumdaki diğer bireylere ve yeryüzünde yaşayan tüm canlılara karşı manevi sorumlulukları vardır. Hızla gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurabilmek için öncelikle, kişi kendini tanımalı, kişisel becerilerinin farkında olmalıdır. Bireyleri birbirlerinden ayıran özelliklerin, doğuştan sahip oldukları bilişsel, fiziksel ve duygusal farklılıklar olduğunu söylemek mümkündür. Çocukluk yıllarından itibaren edinilen tecrübeler kişileri geliştirir, farkında olmadıkları yönlerini, yeteneklerini keşfetmelerini sağlar ve nihayetinde hayatın idame ettirilmesini sağlayan mesleğin edinilmesine aracı olur. Meslek edinmek bireye yalnızca ekonomik bir kazanç sağlamaz. Aynı zamanda sosyal bir çevre, ruhsal ve fiziksel açıdan yeni birikimler elde edebileceği yeni bir yaşam alanı sunar.

Farklı alanlara hizmet veren birçok meslek grubu vardır. Eğitim alanında yer alan öğretmenlik ise toplumun kıymet verdiği mesleklerin başında gelir. Öğretmen, nitelikli bir toplum oluşturmada, barış ve huzur içinde yaşayan bir topluluk inşa etmede, ülkenin refah seviyesini artırmada, bireylerin sosyal bir yaşam sürmesinde ve genç nesillere sahip olunan tüm kültürel değerlerin aktarılmasında büyük bir rol oynar (Kaya, 2001, s.9). Kişinin bireysel gelişimine ve sosyal anlamda daha aktif bir yaşam sürmesine katkıda bulunduğu gerçeği gün geçtikçe tüm dünyada daha da yaygınlaşan müzik eğitimi ise bireyin müziği akıl yordamıyla üretmesine ve tüketmesine, müzik vasıtasıyla yakın çevresiyle pozitif yönde ilişki kurmasına olanak sağlamaktadır (Nuray, 2004, s.58). Öğrenciye sahip olması gereken müziksel becerilerin kazandırılmasında en büyük rol müzik öğretmeninindir (Akbulut, 2006, s.3). Öğretmenin görevi öğrencinin kendi yeteneklerini keşfetmesine ve geliştirmesine yardım etmektir.

Müzik eğitiminin hayatımıza olumlu yönde bu denli etkisi varken, eğitimin en önemli parçası olan öğretmenlerin psikolojik durumlarının, işlerini severek ve yüksek bir motivasyon eşliğinde yapıyor olmalarının ne denli hayati öneme sahip olduğu görmezden gelinmemelidir. İyi bir müzik öğretmenin öğrencilerine müziğin anlatım gücünü önemsetmesi ve bunu akıcı olarak yaşamasını sağlama konusunda teşvik edici olması beklenmektedir (Swanwick, 2008, s.18). Müzik öğretmeni, herhangi bir alanda eğitim veren başarılı bir öğretmenin sahip olduğu bireysel yeterliliklerin yanı sıra, müzik alanında da gerekli niteliklere sahip olmalıdır (Akbulut, 2006, s.3). Bu iki meziyeti başarılı bir şekilde taşıyarak öğrencilerine hitap edebilmelidir.

Bu çalışmada tüm bu bireysel beceriye sahip olan öğretmenlerin, kalifiye birer eğitmen olmaları ve aynı zamanda, elde edilen bu özellikleri sürdürebilmeleri için gerekli olan, işe tutulma düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır. İşe tutulma kavramını, kişinin kendisini fiziksel, duygusal ve bilişsel açıdan işe tam anlamıyla adanmış olması durumu olarak açıklanabilmektedir (Kahn, 1990). Son zamanlarda çalışanların işe tutulma durumlarının önem kazanmasındaki en büyük etken, mesleğini tutkuyla yapan bireylerin daha üretken ve faydalı olmalarının anlaşılmasından kaynaklanmaktadır (Asar, 2018, s.35). Çoğu araştırma öğretmenlerin duygularının, yaşamlarıyla doğrudan bağlantılı olduğu konusunda hemfikirlerdir (Yin vd., 2013; Zembylas, 2004). İşe tutulma düzeyleri yüksek müzik öğretmenleri olumlu tutumlara sahip olduklarından yukarıda da ifade edildiği üzere nitelikli bir toplum inşa etmek gibi önemli bir göreve hizmet vermiş olacaktırlar. Bu sebeple yürütülen bu çalışmanın müzik öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiğinin incelenmesi bakımından alinyazına katkı sağlayabileceği de düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada şu sorulara cevap aranmıştır.

1. Müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeyleri medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeyleri çocuk sahibi olma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeyleri eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeyleri mesleki deneyim sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeyleri katıldıkları sertifika program sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1. Kavramsal Çerçeve

1.1.1 İşe Tutulma

İşe tutulma kavramının ortaya çıkışı Kahn'ın (1990) psikolojik koşullar teorisine dayanmaktadır. İngilizcede "work engagement" olarak yer alan kavram Türkçede farklı isimlerde geçebilmektedir. Bu isimlerden biri "çalışmaya tutkunluk" (Turgut, 2011), diğeri "işe cezbolma" (Dalay, 2007), başka biri "işe angaje olma" (Güneşer, 2007), ve sonuncusu "işle bütünleşme" (Gündüz vd., 2013) olarak yer almaktadır (Turgut, 2011, s.156). İşe tutulma kavramı dört yaklaşıma sahiptir. Bunlardan birincisi; tatmin etme yaklaşımı, ikinci yaklaşım, tükenmişliğin karşıt savı yaklaşımı, üçüncü yaklaşım ise, tatmin-bağlılık yaklaşımı ve dördüncü yaklaşım çok boyutlu yaklaşımdır. Bahsi geçen yaklaşımlara bakıldığında işe tutkunluğun; iş ile ilgili rol, görev, işletme vb. tüm faktörleri kapsadığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak bireyin işe tutulma durumu, örgütsel ve kişisel kaynaklarla ihtiyaçlarının karşılandığını algılaması neticesinde, işini özümsemesi, istekli olması, bireysel sorumluluklarının farkında olarak çalışması, kendini işe adanması, işini severek yapması sonucunda oluşmaktadır. İşe tutulmanın başka kavramlarla yakından ilişkili olduğu fakat bu kavramlardan ayrıştığı görülmüştür. İlişkili olduğu fakat farklılaştığı kavramları şöyle sıralayabiliriz; işe bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık, işkoliklik, akış, moral, tutum, psikolojik güçlendirme, olumlu duygulanım, kişilik özellikleri gibi kavramlardır (Başoda, 2017, s.71). İşe tutulma, bireyin çalıştığı süre zarfında kendisini işine ne deli adadığı ya da sahip olduğu işe ne derece bağlılık duyduğundan ziyade, çalıştığı anlarda kendisini işine ne kadar kattığı, yüksek bir konsantrasyonla ve tüm benliğiyle orada bulunmasıyla ilgili bir kavramı ifade etmektedir. Kavramın ifade edilışinden yola çıkarak bireyin işe bağlılığının ötesinde bir durumdan bahsedildiği, çalışanın tüm özüyle kendini işe adanması söz konusudur (Esen, 2011, s.381). Çalışmaya tutkunluk kavramının üç boyutu vardır. Bu boyutlar; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma şeklinde ifade edilmiştir (Turgut, 2011, s.156). Aşağıda boyutlarla ilgili kavramsal ifadeler yer almaktadır.

Dinçlik Boyutu: Turgut, (2011) dinçlik boyutunu bireyin çalıştığı esnada enerji düzeyinin yüksek olduğunu, kolay kolay yorulmadığını, zihinsel anlamda diğer çalışanlara göre dayanıklılık düzeyinin ve çalışma arzusunun çok daha yüksek olduğu şeklinde ifade etmiştir. Başka bir deyişle dinçlik boyutu; bireyin işine tutku ile bağlı, özenli ve istikrarlı olması, aynı zamanda yüksek motivasyonuyla sahip olduğu enerjiyi işine adanmasıdır (Özsoy vd., 2013, s.62). Buna sahip olan bireyler uzun süre performansını düşürmeden çalışabilirler.

Adanmışlık Boyutu: İşe tutulmanın adanmışlık boyutu, bireyin işiyle ilgili sahip olduğu yüksek bağlılığı ifade eder. Arzu, önemli olma hissiyatı, esinlenme ve mücadele ifadelerini içerir. Bireyler bir amaç uğruna mücadele verilmesi gerektiğini, sahip oldukları işin bir alana hizmet ettiğini ve önemli bir anlamı olduğunu düşünür ve hissederler. Ayrıca yaptıkları işle gurur duyar, işlerinden ilham alır ve işlerini hevesle yaparlar. (Turgut, 2011, s.156). Adanmışlık ifadesi bireyin işine verdiği değer ve yüklediği anlamdır (Turgut, 2013, s.2). Bu anlamı kimliği gibi iş dışındaki hayatında bile taşıyabilir.

Yoğunlaşma Boyutu: Bu boyut kişinin çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamadığını, kendini işine kaptırdığını, işe ara vermek konusunda arzu duymadığını, yüksek bir odaklanma seviyesiyle çalıştığını ve çalışırken mutluluk duyduğunu ifade eder (Turgut, 2011, s.156). Bireyler kendilerini mutlu hissederek işlerine dalarlar ve bu şekilde çalışmalarını sürdürürler. (Özsoy vd., 2013, s.62).

1.1.2 İşe Tutulma ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Yapılan literatür taraması sonucunda, müzik öğretmenlerinin işe tutulma durumlarının, demografik değişkenlerle ilişkisine dair herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Branş belirtmeksizin öğretmenlerin işe tutulma düzeylerini araştırmaya yönelik yapılan çalışmalar içinde Güteryüz'ün (2016) çalışmasında öğretmenlerin cinsiyet ve işe tutulma durumlarını incelediğinde erkek ile kadın puanlarının ortalamalarında erkekler lehinde anlamlı farklılık oluşmuş olduğu görülmüştür. Eğitim durumlarına göre yapılan incelemede ise lisans mezunu olan katılımcıların çalışmaya tutkunluk seviyelerinin yüksek lisans mezunlarından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Sarıca (2019) çalışmasında işe tutulmaya yönelik cevaplara ilişkin erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı farklılık oluşmuştur (0,05 manidarlık düzeyinde). Buna göre kadın öğretmenlerin işe tutulma düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Yani kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla iş tutkunu olduğu söylenilebilmektedir. İşe tutulma durumu ile öğretmenlerin çalışma yılı arasında istatistiksel testler yapılmış ve bu testlerin sonucunda anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır (0,05 manidarlık düzeyinde). Yapılan analizlere göre çalışma yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları 0-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Çalışma yılı 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamaları; 0-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Sonuç olarak öğretmenlerin çalışma süreleri arttıkça işe tutkunluk algıları da artmaktadır denebilmektedir. Ayrıca çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, mesleğin ilk beş yılı içinde olan öğretmenlere göre işe tutulma düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Koçer ve Bostancı (2021) cinsiyete yönelik yaptıkları çalışmalarında erkek öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin kadın öğretmenlere daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Alt boyutlar incelendiğinde erkek öğretmenlerin daha dinç ve işine karşı kendilerini adanmış olmaktadır. Öğretmenlerin işe tutulma düzeyleri çalışma sürelerine göre incelendiğinde 21 yıl ve üzeri sürelerde çalışan öğretmenler ile 1-10 yıl arası sürelerde çalışan öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlarda 11 yıl ile 20 yıl arası öğretmenlerin 10 yıl ve daha az deneyimi olanlara göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak deneyim arttıkça işe tutulmalarının arttığı görülmüştür.

Farklı sektör grupları üzerinde yapılan çalışmalarda işe tutulma ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler ise aşağıdaki gibi verilmiştir; Yemenici ve Bozkurt (2020)' un katılımcıların işe tutulma düzeyleriyle yaşları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptıkları çalışmada 26-35 yaş aralığında yer alan çalışanların tutkunluğunun diğer gruplardan düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışma süresine ilişkin yapılan çalışmada en düşük grup olan 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip grubun işe tutkunluğu diğer gruplardan düşüktür. Korkmaz (2018) araştırmasında, katılımcıların İşe Tutulma durumları ile medeni durumları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Buna göre evlilerin işe tutulma düzeyleri bekârlardan anlamlı derecede daha fazladır. Katılımcıların işe tutulma durumları ile yaş değişkeni incelendiğinde, 18-25 yaş grubundaki kişilerin İşe Tutulma durumlarının diğer yaş gruplarının sonuçlarından düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışma süresine göre ise 0-1 yıl aralığında olan kişilerin İşe Tutulma düzeyi çalışma süresi 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl ve üzeri olan kişilerden anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süresi 1-5 yıl olan kişilerin ise İşe Tutulma puanları 21 yıl ve üzeri olanlardan daha düşük olmaktadır. Güvenç (2012) çalışmasında katılımcıların işe tutulma düzeyleri ile medeni durumları arasındaki ilişkiyi incelemiş evli olanların çalışanların işe tutulma oranlarının bekâr olanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Bu araştırma, müzik öğretmenlerinin işe tutulma durumlarının bazı demografik değişkenlere göre incelendiği betimsel bir çalışmadır. Araştırmada nicel bir araştırma yöntemi olan “tarama yöntemi” kullanılmıştır. Tarama Modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu gibi resmetmeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2005).

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini, Mersin ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ve resmi okulların farklı kademelerinde çalışan 380 müzik öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen yine Mersin ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ve resmi okulların farklı kademelerinde çalışan (n=107) müzik öğretmeni oluşturmaktadır. 0,90 güvenilirlik ve 0,10 örnekleme hatası ile 81 kişilik bir örneklem grubunun 500 kişilik evreni temsil edebilme durumuna sahip olduğu düşünülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50). Bu rakamlar üzerine incelediğimizde (107>81) rakamının yeter sayıya ulaşılmış olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma %6,75 örnekleme hatası ve %90 güven seviyesi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1.
Çalışmanın Örneklem Grubu

DEMOGRAFİK DEĞİŞKEN	KATEGORİ	F	%
Cinsiyet	Kadın	60	% 56
	Erkek	47	% 44
Yaş	18-25	8	% 7,5
	26-40	71	% 66,4
	40 ve üzeri	28	% 26,1
Medeni Durum	Evli	67	% 62,6
	Bekar	40	% 37,4
Mesleki Deneyim	1-5	29	% 27,1
	6-10	23	% 21,5
	11-15	26	% 24,3
	16-20	11	% 10,3
	21 ve üzeri	18	% 16,8

Tablo 1'in Devamı

Çocuk Durumu	Var	46	% 43
	Yok	61	% 57
Eğitim Durumu	Lisans	77	% 72
	Lisansüstü	30	% 28
Sertifika Sayısı	Hiç Katılmadım	25	% 23,4
	1-2	34	% 31,8
	3-4	24	% 22,4
	5 ve Üzeri	24	% 22,4

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırmada veri toplama aracı olarak ölçek ve bilgi formundan yararlanılmıştır. Bu maksatla, müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Zeufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen "Utrecht İşe Bağlanma Ölçeği Kısa Formu" (UWES-9) kullanılmıştır. Türk kültürüne uyarlaması Turgut (2011), Doğan ve Eryılmaz (2012) ve Özkalp ve Meydan (2015) tarafından yapılmıştır. Bu ölçeklerden araştırmanın yapısına en uygun olan ölçek olan "Çalışmaya Tutkunluk" ölçeği tercih edilmiştir (Turgut, 2011). Bu ölçeğin güvenilirlik değerleri dinçlik boyutunda 0,81, adanmışlık boyutunda 0,87 ve yoğunlaşma boyutunda ise 0,86 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği puanı ise .87 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın örneklemini olan Mersin İlindeki Müzik Öğretmenlerine söz konusu ölçeğin uygulanabilmesi amacıyla önce İşe Tutulma Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlamasını yapan T. Turgut'tan ölçeğin kullanım onayı alınmış ve Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulundan uygunluk alınmış, daha sonra ise Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün E-34776202-605.01-21870498 sayılı ve 08.03.2021 tarihli izin yazısı alınmıştır. Mersin ili milli eğitim müdürlüğü yoluyla öğretmenlere dijital olarak ulaştırılan bu anket çevirim içi ortamlarda uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılım gösterme durumları test edilmiş, sonuçlar Tablo 2 'de sunulmuştur. Verilere uygun analiz yöntemleri seçilmiştir.

2.4. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Ölçekten elde edilen puanların yapı geçerliliği tespit etmek amacıyla Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem testi yapılmıştır. Ölçeğin örneklem değeri (0,872) olarak tespit edilmiştir. Bu değer Field tarafından (2009:647) 0,50 üstü olduğunda kabul edilebilir, 0,80-90 arası olduğunda ise harika olarak kabul edilmektedir. Ölçeğimizdeki varyansların geçerlilik derecesinin toplamı ise %75,434 olarak bulunmuştur. Bu değer %50 nin üzerinde olduğu için ölçme aracının geçerli olduğu kabul edilmiştir (Field, 2009: 661). Araştırmanın güvenilirlik durumlarını tespit etmek amacıyla yapılan Cronbach's Alpha testinde ise (0,911) puan değeri elde edilmiştir. Bu puan ile ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

2.5. Verilerin analizi

Veriler, IBM SPSS (23.0) ve AMOS (24.0) programları aracılığıyla analiz edilmiştir. İlk olarak değişkenlerin betimleyici istatistikleri kapsamında ortalamaları, standart sapmaları ve puan aralıkları incelenmiştir. İncelenen boyutlar düzeyinde elde edilen seviyeler ortaya konulmuştur. Demografik değişkenlerin (öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, yaş, mesleki deneyim süresi, çocuk sahibi olma durumu, eğitim

durumu ve katılan sertifika sayısı) öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla ise bağımsız örneklem t testi veya tek yönlü ANOVA uygulanmıştır.

Tablo 2.

Dağılım tablosu

	Skewness	Kurtosis
Ölçek ortalama puanı	-0,915	0,162
Cinsiyet	-0,248	-1,976
Yaş	0,046	-0,12
Medeni durumu	-0,571	-1,706
Mesleki deneyim	0,328	-1,148
Çocuk sahibi olma durumu	0,248	-1,976
Eğitim durumu	0,992	-1,036
Katıldığınız sertifika program sayısı	0,136	-1,229

Dağılım durumunu ortaya çıkaracak testler uygulanmış tüm değişkenler çarpıklık ve basklık durumlarının +2 -2 arasında olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda normal dağılım gösterdiği kabul edilerek uygun analizler yapılmıştır (George ve Mallery, 2010).

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

2.5.1 Etik kurul izin bilgileri

Bu araştırma için Mersin Üniversitesi Etik Kurul İzni (03.02.2021 tarihli, 02. karar) ve Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden uygulama izni(05.03.2021 tarihli, 21859209 sayılı Valilik Oluru) alınmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmanın ana değişkeni olan işe tutulma düzeyinin ortalaması, standart sapması, minimum ve maksimum değerleri Tablo-3’te sunulmuştur.

Tablo 3.

Öğretmenlerin İşe Tutulma Düzeylerine Yönelik Betimleyici İstatistikler

	n	Minimum	Maksimu m	\bar{x}	Ss.
İşe Tutulma	107	2,29	6,00	4,97	0,89

Elde edilen puan değerleri incelendiğinde öğretmenlerin işe tutulma düzey puan ortalamalarının orta puan olan ($\bar{x}=3$) puanın ve ölçekten alınabilecek maksimum ve minimum değerlerin ortalaması olan ($\bar{x} = 4,15$) puanın üzerinde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, cinsiyet ve eğitim durumuna göre işe tutulma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Cinsiyete, çocuk sahibi olma durumuna ve eğitim düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik yapılan t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin cinsiyete [t(105)=-0,605; p>0,05], çocuk sahibi olma durumuna [t(105)=0,286; p>0,05] ve eğitim durumuna [t(105)=0,231; p>0,05] göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Medeni duruma göre işe tutulma düzeylerinin ise anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir [t(105)=3,07; p<0,05]. Buna göre evli olan öğretmenlerin bekâr olan öğretmenlere göre işe tutulma düzeyleri daha yüksektir. Ortalamalara ait karşılaştırmalar Tablo-4'te sunulmuştur.

Tablo 4.

Öğretmenlerin İşe Tutulma Düzeylerinin T Testi Karşılaştırmaları

Değişken	Grup	n	\bar{x}	SS.	T	Cohen D	Etki büyüklüğü
Medeni Durum	Evli	67	5,16	,70	3,07**	0.5861993	0.2812671
	Bekar	40	4.63	1,07	(1-2)		
Cinsiyet	Kadın	60	4,91	,87	-,605*	-0.123564	-0.061664
	Erkek	47	5,02	,91	(1-2)		
Çocuk sahibi olma	Evet	46	4,99	,77	0,286*	0.0570953	0.028536
	Hayır	61	4,94	,97	(1-2)		
Eğitim durumu	Lisans	77	4,91	.89	-0,202*	-0.035651	-0.017823
	Y. Lisans	30	4,94	,79	(1-2)		

** p<0,01 *p>0,05

Cinsiyete göre anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik yapılan t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin cinsiyete [t(105)=-0,605; p>0,05] göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Ortalamalara ait karşılaştırmalar Tablo-4'te yer almaktadır.

Çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik yapılan t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin çocuk sahibi olma durumuna [t(105)=0,286; p>0,05] göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Ortalamalara ait karşılaştırmalar Tablo-4'te sunulmuştur.

Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik yapılan t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin eğitim durumuna [$t(105)=-0,202$; $p>0,05$] göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Ortalamalara ait karşılaştırmalar Tablo-4'te yer almaktadır.

Öğretmenlerin yaş, mesleki deneyim süresi ve katılan sertifika program sayısına göre işe tutulma düzeylerinin anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu maksatla müzik öğretmenlerinin yaşları (1) 18-25, (2) 26-40 ve (3) 41 ve üzeri, mesleki deneyim süreleri (1) 1-5 yıl, (2) 6-10 yıl, (3) 11-15 yıl, (4) 16-20 yıl, (5) 21 yıl ve üzeri olacak şekilde beş gruba ayrılmıştır. Katılan sertifika program sayısı ise (1) Hiç, (2) 1-2 (3) 3-4 ve (4) 5 ve üzeri şeklinde dört gruba ayrılmıştır. Müzik öğretmenlerinin yaşlarına göre gruplar arasında fark olmadığı Tablo-5'te görülmektedir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin İşe Tutulma Düzeylerinin Yaş Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut		Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İşe Tutulma	Gruplarara	3,154	2	1,577	2,026	0,13	-
	Gruplariçi	80,96	104	0,77			
	Toplam	84,116	106				

** $p<0,01$

Mesleki deneyime göre yapılan tek faktörlü varyans analizine göre gruplar arasında fark olmadığı Tablo-6'da görülmektedir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin İşe Tutulma Düzeylerinin Meslek Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut		Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	f	p	Anlamlı Fark
İşe Tutulma	Gruplararası	5,259	4	1,315	1,701	0,156	-
	Gruplariçi	78,857	102	0,77			
	Toplam	84,116	106				

Katılan sertifika program sayısına göre gruplar arasında fark olmadığı Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7.

Öğretmenlerin İşe Tutulma Düzeylerinin Sertifika Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut		Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	f	p	Anlamlı Fark
İşe Tutulma	Gruplarara	3,520	3	1,173	1,500	0,219	-
	Gruplariçi	80,596	10	0,782			
	Toplam	84,116	10				

Yukarıda elde edilen bulgular kapsamında müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan müzik öğretmenlerinin cinsiyetlerine, çocuk sahibi olma, eğitim durumları, yaşları, mesleki deneyim süreleri ve katılan sertifika program sayılarına göre işe tutulma düzeyleri farklılaşmadığı görülmüştür.

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma, müzik öğretmenlerinin çalışmaya tutulma durumlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı, çocuk sahibi olma, öğrenim durumu ve müzik eğitimi alanında katıldığı sertifikalı program sayısı gibi çeşitli demografik değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde, müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeylerinin ortalamasının yüksek olduğu, fakat işe tutulma düzeylerinin cinsiyet, yaş, hizmet yılı, çocuk sahibi olma, öğrenim durumu ve müzik eğitimi alanında katılmış olan sertifika program sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bunun yanısıra müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeylerinin sadece medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu bulguya göre evli olan öğretmenlerin bekâr olan öğretmenlere göre işe tutulma düzeyleri daha yüksektir.

Alan yazında incelendiğinde müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle benzer konuları içeren, branş belirtmeksizin öğretmenlerle ve farklı meslek gruplarında çalışan katılımcılarla yapılan araştırmalar incelenmiş sonuçları tartışılmıştır.

Sonuçlarda müzik öğretmenlerinin işe tutulma durumlarının medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Güvenç (2012) araştırmasında katılımcıların işe tutulma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterdiğini, buna göre evli katılımcıların işe tutulma düzeylerinin bekâr olanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Aynı şekilde Korkmaz (2018) da çalışmasında katılımcıların işe tutulma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Evli bireylerin işe tutulma düzeylerinin bekârlara oranla daha yüksek olmasındaki temel unsurlar; kişilerin bir eş sahibi olma durumundan kaynaklı hissettikleri sorumluluk duygusu, bekârlara nazaran daha düzenli hayata sahip olmaları, evlilik hayatının bireylere mutluluk ve huzur getirmesi ve bu sayede iş ortamında da daha keyifli ve yüksek motivasyonla çalışılması şeklinde sıralanabilir. Birçok araştırmada psikolojik iyi olma durumu ile evlilik arasında bir doğru orantı olduğu, evli olan kişilerin psikolojik iyi oluş durumlarının bekârlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Evlilik kurumunda bireylerin birbirlerini ekonomik, sosyal ve duygusal yönden desteklemesi durumu bireylerin psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkilemektedir (Waite, 1995; Williams ve Umberson 2004). Bu bulgular kapsamında müzik öğretmenlerinin daha yüksek işe tutulma düzeyine sahip olmalarının kendilerini evlilik yaşantılarında mutlu hissetmeleri, sosyal ve çalışma hayatlarında daha aktif, başarılı ve yüksek motivasyona sahip olmalarından kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmiştir.

Bu araştırmada müzik öğretmenlerinin işe tutulma durumlarının yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenirken Korkmaz (2018) araştırmasında 18-25 yaş grubundaki kişilerin işe tutulma düzeylerinin diğer yaş grubundaki kişilerden anlamlı derecede daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Yemenici ve Bozkurt (2020) ise çalışmalarında 26-35 yaş aralığında yer alan çalışanların işe tutulmalarının diğer gruplardan düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmalar bireylerin işe tutulma düzeylerinin yaş ilerledikçe arttığını göstermektedir. Bireylerin yaşları ilerledikçe ve mevcut işlerinde daha fazla çalışıp tecrübe edindikçe, işleri sayesinde belirli bir sosyal çevreye sahip oldukça yaptıkları işten daha çok memnuniyet duydukları, kendilerini işleriyle, iş arkadaşlarıyla, öğrencileriyle bir bütün olarak hissettikleri ve kendilerini işlerine daha fazla adadıkları söylenebilir. Bu bakış açısıyla araştırmamızda müzik öğretmenlerinin yaşlarına göre işe tutulma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunulamamasının nedeni olarak örneklemin % 73,9'luk kısmının kırk yaş altında olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Çocuk sahibi olma durumunun da evlilik kurumu içinde olduğu gibi kişiye sorumluluklar yüklediği ve bireylerin başarılı olmak için kendilerini işlerine daha çok adanarak yüksek işe tutulma düzeylerine sahip olacakları düşünülmektedir. Araştırmamızda, müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Literatürde bu konuda herhangi bir bulguya rastlanmamıştır. Söz konusu bulgunun araştırmamıza katılan müzik öğretmenlerinin % 57'lik kısmının çocuk sahibi olmamasından kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmiştir.

Cinsiyete göre öğretmenlerin işe tutulma düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair literatürde yapılan çalışmalarda karışık bulgulara ulaşılmıştır. Örneğin, Güleriyüz (2016) çalışmasında erkek öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Koçer ve Bostancı (2021) da çalışmalarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek işe tutulma düzeylerine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sarıca (2019) ise çalışmasında kadın öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızda anlamlı bir farklılık görülmemesinin örneklemin küçük olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmüştür.

Bu çalışmada müzik öğretmenlerinin işe tutulma durumlarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenirken Güleriyüz (2016) çalışmasında lisans mezunu olan öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Normalde daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların motivasyonlarının daha yüksek olacağı, işlerine karşı daha yüksek bağlılık ve tutulma göstereceği ifade edilmektedir (Ocak, 2019, s.30). Çalışmamızda anlamlı bir farklılık görülmemesinin örneklemin küçük olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmüştür. Bu çalışmada müzik öğretmenlerinin işe tutulma durumlarının mesleki deneyime göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenirken Korkmaz (2018) araştırmasında çalışma süresi 0-1 yıl aralığında olan katılımcıların işe tutulma düzeylerinin çalışma süresi 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl ve üzeri olan kişilerden anlamlı derecede daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Çalışma süresi 1-5 yıl olan kişilerin ise işe tutulma düzeyleri çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan kişilerden anlamlı derecede daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır Sarıca (2019) çalışma yılı 11-15 ve 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin işe tutulma düzeylerinin 0-5 yıl olan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak öğretmenlerin çalışma süreleri arttıkça işe tutkunluk algıları da artıyor olabilir yorumunda bulunmuştur. Yemenici ve Bozkurt (2020) çalışmalarında 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip katılımcıların işe tutulma düzeylerinin diğer gruplardan daha düşük olduğu sonucuna varmıştır. Koçer ve Bostancı (2021) da çalışmalarında öğretmenlerin işe tutulma düzeylerini çalışma sürelerine göre incelediklerinde 21 yıl ve üzeri sürelerde çalışan öğretmenler ile 1-10 yıl arası sürelerde çalışan öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Yine kıdemi 11-20 yıl ile 1-10 yıl olan öğretmenler arasında, öğretmenlerin işe tutulmalarının anlamlı olarak farklılaştığını belirlemişlerdir. Buna göre Sarıca (2019) ile benzer şekilde öğretmenlerinin kıdem yılı arttıkça işe tutkunluk düzeylerinin de doğru orantılı olarak arttığı yorumunda bulunmuşlardır. Çalışmamızda anlamlı bir farklılık görülmemesinin nedeninin müzik öğretmenlerinin % 72,9'luk kısmının 15 yıldan az mesleki deneyime sahip olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmüştür.

Bu çalışmada müzik öğretmenlerinin işe tutulma durumlarının sertifika program sayısına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Literatürde bu konu ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Güleriyüz (2016) çalışmasında bireylerin eğitim düzeyinin işe tutulma düzeylerini farklılaştırdığını belirtmektedir. Bireylerin sadece okullarda almış olduğu örgün eğitim dışında hayat boyu öğrenme sürecinde mesleğine yönelik kendilerini geliştirmelerinin de işe tutulma düzeylerini artırması beklenirken müzik öğretmenlerinin işe tutulma düzeylerinin katılan sertifika program sayısına göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak örneklem sayısının görece daha düşük olması öngörülmüştür.

Yapılan çalışmada ele alınan işe tutulma değişkeninin sanatsal yetenekleri ön planda olan müzik öğretmenleri üzerinde yapılması bu araştırmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğünün fazla olmaması nedeniyle aynı çalışmanın Türkiye'deki farklı illerde görev yapan daha fazla sayıdaki müzik öğretmenleri üzerinde yapılmasının daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilmesi açısından önemlidir. Ayrıca verilerin kesitsel olarak değil, boylamsal olarak elde edilmesi önerilmektedir.

Yapılan araştırma sonuçları değerlendirilirken bazı sınırlılıklarının olduğuna değinmek gerekir. Mevcut araştırmanın kesitsel veriye dayanması sonucu, nedensellik ilişkisinin incelenmesinin sınırlandığı ve verilerin tek bir kaynaktan elde edilmiş olmasının belli bir oranda ortak metod varyansına sebep olabileceği öngörülmüştür. Kovid-19 sebebiyle yaklaşık 1 yıldır içinde bulunulan pandemi durumu sebebiyle daha büyük bir örneklem büyüklüğüne ulaşmayı hedeflerken sınırlı bir sayıda kalınmış olması araştırmanın bulguları değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gereken çalışmanın temel sınırlılıklarıdır. Bu konuda yapılacak yeni araştırmalara daha büyük örneklem grupları ile çalışmaları, medeni duruma göre farklılaşma nedenlerinin araştırılması önerilmektedir.

Kaynakça/References

- Akbulut, E. (2006). Günümüz müzik eğitimcisi nasıl olmalıdır? *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(20), 23-28.
- Asar, R. (2018). Çalışanın işe tutulması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27 (2), 33-43.
- Başoda, A. (2017) İşe tutkunluk: kavramsal açıdan bir inceleme, *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98.
- Doğan, T., & Eryılmaz, A. (2012). Akademisyenlerde işle ilgili temel ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş. *Ege Academic Review*, 12(3).
- Esen E. (2011). Çalışanların örgüte cezp olması, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30(1) 377-390.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE
- George, D ve Mallery, M. (2010). SPSS for Windows step by step: A simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gülyüz, İ. (2016). Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk. [Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Gündüz, B., Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- Güneşer, A. B. (2007). The Effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: the role of person-supervisor Fit, [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Güvenç, S. (2012). The Relationship between work related support and work engagement. [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy Of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karasar N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler ve teknikler*. Nobel Yayıncılık.
- Kaya, Z. (2001). "Bir meslek olarak öğretmenlik" ve öğretmenlik mesleğine giriş. Pegem
- Koçer, M. & Bostancı, A. (2021). Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8 (2) , 119-143 .
- Korkmaz, F. (2018). *Babacan (Paternalist) liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü: kamu ve özel sektör karşılaştırmalı bir analiz* [Doktora Tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Nuray, Ö. (2004). Çalgı eğitiminde yararlanılan müzik eğitimi yöntemleri *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2).
- Ocak, M. (2019). Liderlerin karizmatik davranışları çalışanların iş performansını nasıl etkiler? çalışanların işe tutulma düzeylerinin aracılık rolü, *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (1) , 23-38 .
Doi: 10.29131/Uiibd.543144
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC. The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Özsoy, E. , Filiz, B., & Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2), 59-68.
- Sarıca, H. (2019). Öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Schaufeli W., A., Bakker, B. & Salanova M. (2006) , The Measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*. 66, (4),701-716.
- Swanwick, K. (2008). The 'Good-enough' music teacher. *British Jurnal Of Music Education*. 25:1, 9-22
Doi:10.1017/S0265051707007693
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği. ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 42(1), 1-25.

- Waite, L. J. (1995). Does marriage matter? *Demography*, 32(4), 483-507.
- Williams, K., & Umberson, D. (2004). Marital Status, marital transitions, and health: a gendered life course perspective. *Journal Of Health And Social Behavior*, 45(1), 81-98.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğlan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yemenici, A ,&Bozkurt, Ö . (2020). Çalışanların işe tutkunluğu ile kendilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Düzce ili imalat sanayi örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi* ,11 (1) , 18-33 .
- Yin, H. B., Lee, J. C. K., Jin, Y. L. & Zhang, Z. H. (2013). Exploring the relationship among teachers' emotional intelligence, *Emotional Labor Strategies, And Teaching Satisfaction*. *Teaching And Teacher Education*, 35, 137-145.
- Zembylas, M. (2004). The emotional characteristics of teaching: an ethnographic study of one teacher. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 185-201.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

There are many occupational groups serving different fields. Teaching, which takes part in the educational field, is one of the most valuable professions. A teacher plays a major role in creating a qualified society, building a community living in peace and tranquillity, increasing the welfare level of the country, maintaining a social life for individuals, and transferring all cultural values to young generations (Kaya, 2001, p. 9). Music education, which is day-by-day accepted as a contributor to individual development and a more active social life, allows the individual to produce and consume music reasonably and to establish a positive relationship with his immediate environment through music (Nuray, 2004, p.58). The biggest role in acquiring the musical skills the student should have belongs to the music teacher (Akbulut, 2006, p.3). For example, a teacher should help a student discover his abilities. While music education has such a positive effect on our lives, it should not be overlooked how vital it is for teachers, who are the most important part of education, to do their job with enthusiasm and high motivation. A good music teacher should be a prompter in getting their students to care about the expressive power of music and to ensure it is carried out fluently (Swanwick, 2008, p.18). A music teacher should have the necessary qualifications in the field of music and the individual qualifications of a successful teacher in any field (Akbulut, 2006, p.3). They should be able to appeal to their students by successfully holding these two virtues. In this study, it is aimed to investigate the importance of having a high level of work engagement for teachers to have all these individual skills to become qualified trainers and, at the same time to maintain these acquired characteristics. The concept of work engagement can be explained as a precious physical, emotional, and cognitive commitment of an individual to the job (Kahn, 1990). The biggest reason why the importance of work engagement has been increasing in recent years is the understanding that individuals who do their jobs with passion are more productive and beneficial (Asar, 2018, p.35). Most studies agree that teachers' emotions are directly related to their lives (Yin, Lee, Zhang, & Jin, 2013; Zembylas, 2004). As music teachers with high levels of work engagement have positive attitudes, as stated above, they will serve an important task such as building a qualified society. For this reason, it is thought that this study can contribute to the literature by examining which variables differ in the level of work engagement of music teachers.

2. METHOD

The survey model, one of the descriptive models, was used in this research. The population of the study consists of 380 music teachers working at different grades of public and community schools affiliated with the Ministry of National Education in Mersin province, while the sample consists of 107 music teachers who were selected by the convenience sampling method to represent the population. As the data collection tool, a "Personal Information Form" consisting of 7 questions and a "Work Engagement Scale (UWES-9)" consisting of 9 questions were used to determine the demographic information of the study group. In the analysis of the data obtained, confirmatory factor analysis and t-test, and one-way analysis of variance were performed

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

As a result of these tests, it was indicated that the work engagement levels of music teachers differed significantly only in terms of their marital status, while there was no difference with regard to other demographic variables.

As a result of these tests, it was indicated that the work engagement levels of music teachers differed significantly only in terms of their marital status, while there was no difference with regard to other demographic variables

For this reason, research involving similar subjects, without specifying the branch, with teachers and participants working in different occupational groups were examined, and their results were discussed. In the results, it was determined that the work engagement status of music teachers differed significantly according to marital status. Similarly, in his study, Güvenç (2012) determined that the work engagement status of the participants differed according to their marital status. Accordingly, the work engagement status of the married participants was higher than that of the single ones. Likewise, Korkmaz (2018) concluded in his study that the work engagement levels of the participants differ according to their marital status. The main factors behind the higher work engagement levels of married individuals compared to single ones can be listed like this; the sense of responsibility that people feel due to having a spouse, having a more regular life compared to singles, happiness, and peace stemming from married life and thus working more pleasantly and with higher motivation in the workplace. Many studies have shown a direct correlation between psychological well-being and marriage and that the psychological well-being of married people is higher than that of single people. The fact that individuals support each other economically, socially, and emotionally in the institution of marriage positively affects individuals' psychological well-being (Waite, 1995; Williams and Umberson, 2004). Within the scope of these findings, it has been evaluated that the higher work engagement level of music teachers may be due to the fact that they feel happy in their marriage and that they are more active, successful, and highly motivated in their social and working lives.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Bu araştırma için Mersin Üniversitesi Etik Kurul İzni (03.02.2021 tarihli, 02. karar) ve Mersin İl Millî Eğitim Müdürlüğü’nden uygulama izni(05.03.2021 tarihli, 21859209 sayılı Valilik Oluru) alınmıştır.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Bu araştırmanın iki yazar da eşit katkı oranına sahiptir. 1. yazarın katkı oranı %50 2. yazarın da katkı oranı %50 dir.

DESTEK ve TEŞEKKÜR BEYANI

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir